REVISTA LATINOAMERICANA OGMIOS
Revista de Investigación en Ciencias Sociales

Vol. 3 Núm. 8 p. 55-81
ISSN-L: 2789-0309

Instituto de Investigación y Capacitación Profesional del Pacífico - IDICAP PACÍFICO

Tendencias sobre competencias Blandas: del Saber Hacer hacia la Formación del Ser

ARTÍCULO DE REVISIÓN DOI: https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.082

Recibido: 24/abril/2023 Aceptado: 23/junio/2023 En línea: 13/julio/2023

Ibelia Katalina Sarmiento Sarmiento[1]
https://orcid.org/0000-0001-5978-600X

[1] Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología - Panamá

RESUMEN

El objetivo del presente artículo de revisión consistió en rastrear las principales investigaciones llevadas a cabo en el contexto internacional sobre las tendencias registradas acerca de las Competencias Blandas y Duras, con énfasis, tanto originados desde la academia como en los entornos organizacionales, precisamente por el trabajo entre sectores (educativo y empresa), se viene presentando; el primero, como oferente de talentos y, el segundo, como demandante de profesionales formados de manera integral, en lo cognitivo como en habilidades blandas o no cognitivas. Metodológicamente, se llevó a cabo la investigación documental cualitativa de tipo panorámica, la cual obedeció al paradigma cualitativo, que parte de caracterizar comportamientos y percepciones, las cuales fueron abordadas en la mayoría de los estudios analizados. Desde lo documental, las técnicas obedecieron a fuentes externas, que permitieron una descripción exploratoria del tema, con énfasis en la interpretación y comprensión de fenómenos de la realidad social que tienen contenido comunicativo. Se apreció un destacado crecimiento de producción de artículos escritos en español, la mayoría datan de la última década; asimismo, es de destacar, igualmente, una tendencia en el desarrollo de metodologías cualitativas orientadas a establecer percepciones de sus sujetos participantes, que a modelos de valoración cuantitativa. Se logró concluir que, tanto academia como empresa, deben continuar en la misma dirección bajo el interés mutuo de preparar y formar seres íntegros con un énfasis en el desarrollo humano, esto es, desde una formación para el hacer hacia una formación del ser.

Palabras clave: Andragogía, competencias docentes, capacitación, aprendizaje.

Trends on Soft Competences: from Knowing How to Formation of the Being

Abstract

The objective of this review article was to trace the key investigations carried out in the international context on the trends that have been registered about Soft and Hard competences, both originated in the academia and organizational environments, precisely for that joint work that has been taking place between both sectors, educational and business; the first, as a provider of talents and, the second, as a demander of professionals trained in an integral way, in the cognitive as well as in soft or non-cognitive skills. Methodologically, qualitative documentary research of the panoramic type was carried out, which obeyed the qualitative paradigm, and begins characterizing behaviors and perceptions, addressed in most of the analyzed studies. From the documentary context, the techniques were taken from external sources, which allowed an exploratory description of the subject, emphasizing the interpretation and understanding of phenomena from social reality, which have communicative content. There is a notable growth in the production of articles written in Spanish, most of them dating from the last decade; likewise, it is also worth to highlight that there is a trend to develop qualitative methodologies aimed at establishing perceptions of their participants, rather than quantitative assessment models. It was possible to conclude that both the academy and the company should continue in the same direction under the mutual interest of preparing and training more integral beings with an emphasis on human development, in other words, going from a formation "to do" to a formation "to be".

Keywords: training, human management, skills, soft skills, hard skills, professional profile.

Introducción

Organizaciones internacionales caso la *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (*OCDE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y no menos importante a nivel nacional los diferentes entes gubernamentales regionales, en sus investigaciones han hecho visible el papel preponderante que para la sociedad representa la educación, toda vez que, a partir de ella se media para crear sociedades más justas, equitativas y tolerantes. De hecho, la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 y de ella los Objetivos De Sostenibilidad (ODS), así lo reconoce al incluirla como el objetivo No. 4, el cual establece "garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y de promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos (OCDE, 2015).

El mundo empresarial está cambiando continuamente, generando nuevos retos para todos los que participan en la economía. El permanecer implica asumir cambios, establecer nuevas relaciones, optimizar el talento y las personas, y transformar las compañías en empresas que sean impulsadas tanto por el cliente como por el empleado (González & López, 2004).

En el desarrollo de este propósito se encuentra Gestión Humana, con una búsqueda fundamental de ser más Humana, este reto no es más que la responsabilidad que tienen los miembros de un área que impacta los procesos de una compañía de forma transversalmente a sus colaboradores y que espera ser vista e impactar desde un rol estratégico. Gestión Humana es apoyo, es soporte, es estructura, es democracia, es participación. Es un proceso que propicia el desarrollo, el crecimiento, la calidad de vida y la aceptación de los colaboradores de una organización. Gestión Humana es un proceso que fomenta las oportunidades, los valores, las buenas prácticas, los buenos hábitos… En conclusión, es un proceso que aporta al SER… Por eso Gestión Humana no es un costo es una inversión.

Como lo expresa Chiavenato:

> La gestión de Gestión Humana se puede definir como la capacidad que tienen las empresas para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar a los profesionales más competentes, más capaces, más comprometidos, sobre todo de su capacidad para convertir el Gestión Humana individual, a través de un proyecto ilusionante en talento organizativo (Chiavenato, 2004, p.67)

Al respecto, Leyva, Cavazos y Espejel (2018) manifiestan:

> El éxito de la gestión humana está en trasformar la cultura organizacional, donde sus colaboradores desarrollan competencias a través de los conocimientos y habilidades adquiridas donde se genere cada vez mayor sentido de pertenencia, se convierte en personas que generen valor agregado para la compañía (p.62).

Respuesta a este importante proceso de Gestión Humana abordar el concepto de competencias como esencia de la política de calidad educativa a la luz de la Formación en Competencias Ciudadanas, se alude al concepto de competencias el cual ha sido analizado a partir del tema sobre competitividad, Porter (2004), asociado, comúnmente, a las empresas y la producción; inicialmente fue aplicado en las universidades, en la formación superior, y pretendía formar profesionales que desarrollaran una tipología de conocimiento, habilidades y competencias (González y López 2004), para alcanzar ciertos estándares, pero finalmente lo que buscaba era que los estudiantes o profesionales usaran sus capacidades o conocimientos en la prácticas o desempeño de ciertas tareas o profesiones.

De allí que Dessler y Varela (2006), en los procesos de gestión humana se presenta el subproceso de Admisión de personas en el cual se definen los perfiles de los cargos que ha de desempeñar el candidato o aspirante al cargo, lo cual, que si bien es cierto los perfiles se han venido estableciendo con énfasis en los conceptos o formación cognitiva o habilidades Duras de los mismos, hoy la pregunta se deriva del propósito del presente ejercicio académico, es decir, analizar si la apuesta se orienta más a la búsqueda de colaboradores más íntegros, más sociales, más participativos, líderes y creativos o a colaboradores capacitados para el saber hacer, esto es, en esencia con habilidades Blandas que lo complemente, no solo como un colaborador productivo, eficaz y eficiente, sino como un ser humano adaptable a las condiciones cambiantes de la organización y su entorno.

Adicionalmente, se deberían considerar las habilidades estratégicas, aquellas relacionadas con el pensamiento estratégico, la resolución de problemas, planificación, toma de decisiones, análisis – deducción, y algunas más (Kerlinger, 2002). Todos estos son elementos que, al final, coadyuvan a las personas y a los equipos de trabajo a no desviarse de los lineamientos estratégicos planteados por la alta directiva de las organizaciones y dan mejores elementos para alcanzar metas planteadas. Se puede decir que son elementos que cualquier equipo de trabajo debe tener Leyva et al., (2018). Cabe destacar que si bien estas habilidades son muy importantes como se menciona, las mismas se potencian cuando las personas tienen desarrolladas las habilidades blandas que tienen que ver con la parte afectiva, social y emocional.

Ahora bien, con el fin de contextualizar el concepto objeto de estudio, la pertinencia del presente estudio es acudir a algunas teorías a partir de las cuales se logra una diferenciación, tanto de las llamadas habilidades Duras como Blandas. Es así como de acuerdo con Ortega (2016, citado por Ariza, 2021), las habilidades Duras (habilidades cognitivas) se refieren a la capacidad de una persona de interpretar, reflexionar, razonar, pensar de manera abstracta y asimilar ideas complejas, resolver problemas y generalizar de lo que se aprende. En el caso de la educación superior técnica y tecnológica, las habilidades Duras son eminentemente prácticas, afines a cada área del conocimiento. Complementariamente y como lo analiza Fuentes (2021), las habilidades Duras fueron y siguen siendo el interés de central de las instituciones de educación superior, pero de a poco se está prestando especial atención a las habilidades Blandas (no cognitivas) debido a que su importancia en el éxito profesional y la consecución de un empleo se ha puesto de manifiesto por parte de varios empresarios.

Por su parte, las habilidades Blandas, o Soft Skills, son las que se encuentran relacionadas con el comportamiento del individuo, la interacción con los demás y los patrones de personalidad; se refieren entonces a las capacidades aprendidas y utilizables para la adaptabilidad en diferentes entornos en los que se desarrolla el individuo, entre ellos el entorno académico, laboral, familiar (Cobo y Moravec, 2011). Entonces, las habilidades Blandas son aquellas que permiten poner en práctica valores que contribuyen a que los individuos se desarrollen adecuadamente en los distintos entornos (Davidson, 2016), diferenciándose entre ellos, e identificando características como empatía, buenos modales, capacidad de negociación, espíritu de colaboración, puntualidad y optimismo (Espinoza y Gallegos, 2020).

Por su parte Ortega (2016), las habilidades Blandas o no-cognitivas, se definen como las prácticas, actitudes y capacidades que tiene una persona para relacionarse e interactuar con el mundo. Estas permiten entre otros procesos, la comprensión de emociones, logro de objetivos, toma de decisiones y la capacidad de afrontar situaciones adversas; el autor resalta la interacción que se debe tener entre individuos. De la misma manera Ortega (2016), define las habilidades Blandas como capacidades adaptativas y comportamentales, que permiten a las personas interactuar en contextos socio - históricos y culturales, de tal forma que respondan a las necesidades y demandas de este; tienen un impacto en la vida de las personas, por lo tanto, se considera sumamente importante su desarrollo desde edades tempranas.

Las competencias Blandas en los últimos tiempos han adquirido gran relevancia, esto se reconoce por la necesidad de formar a las personas íntegramente y con un alto nivel de comunicación que se desenvuelvan de excelente manera en redes sociales y otras tecnologías dentro de un entorno de constante intercambio de datos, información y conocimiento. De allí que, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación “UNESCO” (2007), adquirir habilidades Blandas influye en el éxito laboral. Se destaca la necesidad de las organizaciones de contar con personal que, además de la formación académica, cuenten con habilidades sociales como paciencia, tolerancia y capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios, y que sepan administrar el estrés y comunicarse.

No menos importante cuando se alude al concepto de habilidades Blandas estas deben contextualizarse y profundizarse bajo el concepto de iinteligencia emocional, el cual para Santos (20017), se define como la habilidad que tienen los individuos para auto monitorizar sus sentimientos y emociones, para así discriminarlos y utilizar esa información de manera directa y personal, con el fin de predecir una respuesta conductual propia y sus acciones subsecuentes. Según Brackett et al. (2006), es la habilidad de procesar información sobre la percepción, la asimilación, la expresión, la regulación y el manejo de las emociones propias en la educación es relevante también, ya que no solo involucra el aprendizaje de conocimientos, sino también el dominio del entorno escolar, en el que se maneja tanto el rendimiento académico como las relaciones interpersonales (lo cual puede facilitar o no el trabajo colaborativo), el bienestar psicológico, la convivencia en las aulas (Hanushek, E. A. y Woessmann, L. 2008), entre otros.

Desde lo pedagógico, se alude a una pedagogía para la formación del SER y para el SER, esto es iniciar por definir desde una dimensión del ser, la manera de entender la pedagogía. Esta se comprende como *“la fascinación por el crecimiento del otro”* (Torrado, 1999, p.29). Lo cual implica que es el individuo el centro y el eje en el proceso de formación. El papel activo se vuelve el elemento posibilitador de la autorrealización y el cumplimiento de los sueños de cada sujeto y esto solo es posible gracias a una relación social afectiva. Al modo de ver de Torrado (1999), es ello lo que hace que se traspase los límites de la pedagogía tradicional imperante en la educación contemporánea, donde el docente asume un rol de poder asimétrico y donde el estudiante se encarga de recibir unos contenidos. Esta pedagogía que también es caracterizada por el control, donde cada elemento de la formación es objeto de manipulación de todos los factores inmersos en el proceso enseñanza – aprendizaje debe ser cuestionada debido a que hay nuevas realidades.

ISSN – L: 2789-0309 Vol. 3 Núm. 8

Metodología

Para efectos metodológicos se llevó a cabo la investigación documental cualitativa de tipo panorámica que, para Fernández & Batista (2012), obedece al paradigma o enfoque cualitativo, que parte caracterizar comportamientos, percepciones y actitudes, las cuales fueron abordadas en la mayoría de los estudios analizados. Desde lo documental (Hernández y Fernández, 1991), corresponde a una fuente externa de tipo secundaria, esto es, estudios ya realizados que permitieron una descripción exploratoria del tema bajo estudio, con énfasis en la descripción, interpretación y comprensión de fenómenos de la realidad social que tiene contenido cultural, relacional y comunicativo.

Por su parte Ayala (2008), manifiesta que la investigación documental cualitativa, consiste en explorar las publicaciones que se han realizado sobre un tema o área con el fin de reconocer las maneras en que se ha abordado científicamente, el estado de desarrollo en el que se encuentran y las tendencias que se presentan en su estudio; las fuentes que se utilizaron fueron documentales y el análisis realizado de naturaleza semióticay hermenéutica. En este sentido, la intención de esta investigación es la de revisar los estudios abordados sobre las habilidades Blandas en el contexto tanto educativo como organizacional. Así mismo, los principales periodos de publicación y el contexto en el cual se publicaron, bien de orden empresarial o de contenido académico, igual combinados.

Metodológicamente, el proceso se inició con la identificación de las palabras clave al redor de los conceptos de gestión humana, competencias, habilidades Blandas y Duras, perfil profesional, entre otras, enfatizando en artículos provistos en Scopus como herramienta de alta confiabilidad y actualidad de orden científico; en síntesis, se trató de parametrizar la búsqueda sobre competencias Blandas, habilidades sociales,interpersonal skills y soft skills, tanto en el lenguaje español como anglosajón, con los resultados que a continuación se expondrán.

Para cumplir con el propósito general del estudio, se abordaron 38 investigaciones entre artículos científicos, de revisión y de reflexión, algunas tesis doctorales de alto contenido sobre gestión humana y formación por competencias ciudadanas, de las cuales hacen parte integral las habilidades bajo estudio, tanto Duras como Blandas. Posteriormente se logró construir una base de datos que permitió la organización y clasificación de los orígenes o fuentes secundarias identificadas.

Paso seguido, se llevó a cabo un exhaustivo y pormenorizado análisis de los contenidos en los diversos estudios, en los cuales se logró determinar la existencia de una clara tendencia en el abordaje de esta temática, con especial énfasis en los estudios de enfoque cualitativo mediante el uso de técnicas proyectivas, caso la aplicación de la técnica entrevista semiestructurada y grupo focal. De allí se logró concretar un conjunto de conclusiones que, a la vez, infieren sobre la investigación central del tema.

Desarrollo

Inicialmente se presentan algunas generalidades que permite al lector contextualizarse sobre el tema en cuanto al perfil básico de los estudios abordados, como se presenta a continuación. En la revisión de la literatura científica realizada acerca delas habilidades blandas en el contexto universitario y laboral, se encontraron algunas tendencias en cuanto al idioma en el que más se publica, los años de publicación, la metodología de los estudios, el contexto al que más se dirigen los estudios, las diferentes clasificaciones de este tipo de habilidades, entre otras, que se abordarán a continuación:

ISSN – L: 2789-0309 Vol. 3 Núm. 8

- Idioma de publicación

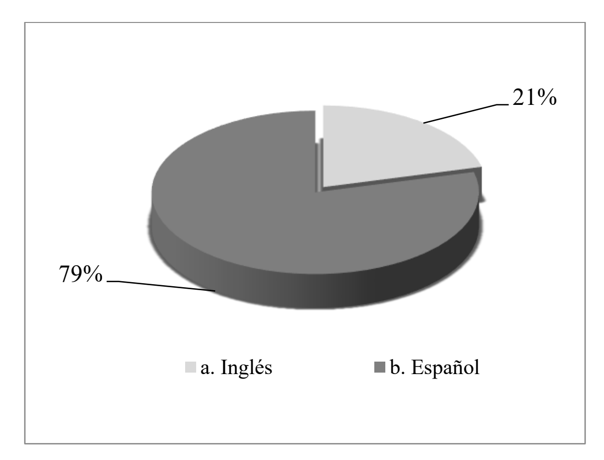


Figura 1
Clasificación de estudios a partir de su idioma de publicación

Como se aprecia en la figura 1, con una moda (valor o mayor frecuencia absoluta), el 79 % de las investigaciones rastreadas obedecen a producción y publicaciones en lengua española, de las cuales, en su orden se encuentran Centro América, con una mayor participación en los países de Ecuador y México; en el contexto suramericano, priman las publicaciones realizadas en Colombia, Argentina y algunos en Chicle y Paraguay. No menos importante en el lenguaje anglosajón, desarrollados especialmente en Estados Unidos y en el Continente Asiático (1) y otro africano (1) y cuatro europeos.

- Por año de publicación

Si bien en la búsqueda se rastrearon estudios sobre el tema, en especial en el área de gestión humana, de finales de los años 90's e inicios del nuevo milenio, año 2000, primaron los hallados entre los años 2016 a 2022, esto es, con una Moda del 68 % las fuentes de los estudios documentales obedecen a producciones y publicaciones recientes, e incluso, se enfatiza en algunos de ellos producidos previa, durante y después de la Pandemia originada en el Covid-19.

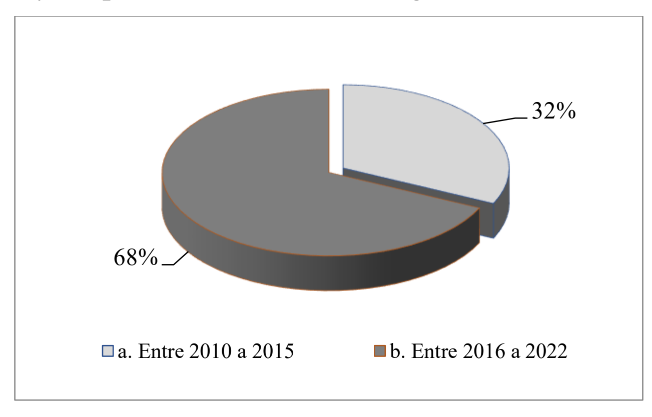


Figura 2
Clasificación de estudios a partir del año de publicación

No menos importante también fue posible contar con excelentes publicaciones que datan entre los años 2010 y 2015.

- Por metodología utilizada

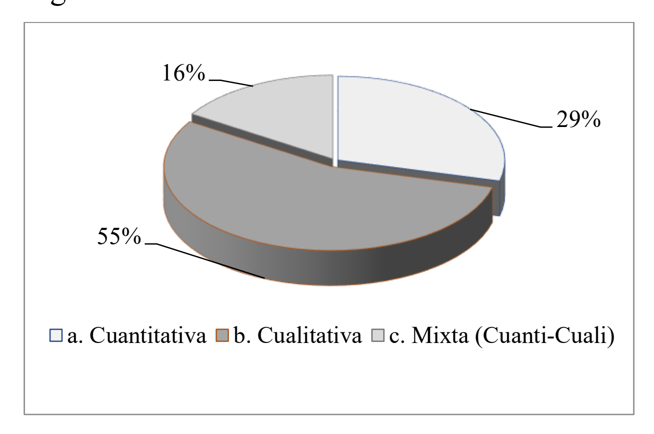


Figura 3
Clasificación de estudios a partir del paradigma investigativo

Como se aprecia en la figura 3, prima la Moda del 55 % que obedece a estudios bajo el enfoque cualitativo, esto es, según Hernández y Fernández (1991), desde lo epistemológico, en su componente cualitativo, enfatiza en la necesidad de interesarse por el ser humano, su individualidad, con el fin de conocer sus apreciaciones, concepciones, en fin, su mundo de vida, apartándose de patrones teóricos estereotipados. Así, desde lo cualitativo, al incorporar fenómenos sociales, se apropia de lo inductivo, es decir, la investigadora observa al sujeto (directivas, colaboradores, estudiantes, docentes y contexto de forma holística, la interacción con él es natural durante la participación de sus actores (Fernández y Batista, 2012 a). Por su naturaleza y enfoque, en su mayoría dichos estudios se realizaron bajo la técnica de entrevista semiestructurada o grupos focales bajo el instrumento de cuestionario o guiones de constructos abiertos.

No menos importante, en segundo lugar, con una participación del 29% se presentaron artículos e investigaciones de enfoque cuantitativo que, según (Fernández y Batista, 2012 b), son de construcción probabilística a partir de la formulación de variables e hipótesis para validación esto es, contrariamente a los de corte cualitativo, estos pretenden lograr mediciones mediante diseños experimentales, cuasi-experimentales, entre otros.

Por último, con una menor participación del restante 16, se presentaron los de paradigma Mixto o combinado que, para (Fernández y Batista, 2012 c), representan una fusión de los anteriores, esto es, acuden tanto a lo cualitativo mediante técnicas proyectivas como cuantitativos donde prima la técnica de encuesta.

- Según su contexto

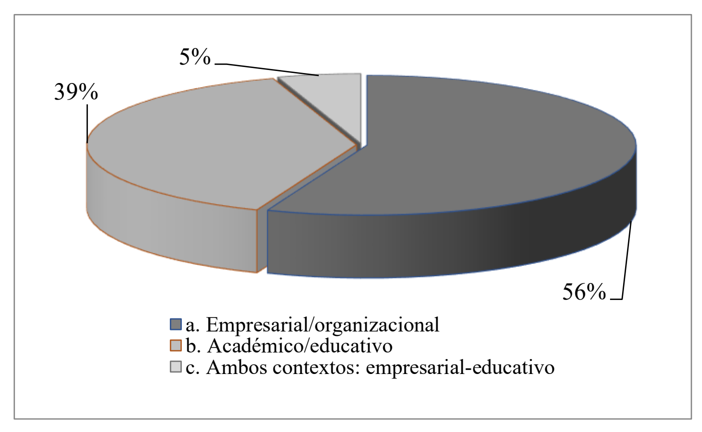


Figura 4
Clasificación de estudios a partir del contexto investigativo

Con una Moda equivalente al 56 %, algo más de la mitad de los estudios rastreados, se encontraron aquellos de categoría o línea de estudio organizacional, esto es, en su mayoría aplicados mediante trabajo de campo interno con directivos y colaboradores de diversas empresas, en especial pertenecientes al sector privado; al igual en algunos de ellos participación de clientes y usuarios de las mismas organizaciones, en su mayoría orientados a determinar las percepciones de los mismos respecto a la calidad del servicio recibido por los colaboradores de estas, tanto por parte del personal del área comercial como por otras de apoyo, de ellas, logística, contabilidad, producción. Vale la pena destacar que la mayoría de los estudios hallados en el contexto académico, fueron realizados tanto por estudiantes como docentes de altas competencias investigativas, al igual, algunos de ellos aplicados al sector empresarial peor con alto contenido académico, e igualmente bajo el paradigma cualitativo como ya se manifestó.

- Según su clasificación y naturaleza

Para autores como Musicco (2018); Anon (2011); Bernhaupt (2010); Davidson (2016); Espinoza (2020); Marrero et al., (2018); Rodríguez (2020); Zapata (2017), entre otros, enfatizan en una combinación de características que definen las competencias Blandas o no cognitivas que se fusionan para perfilar de la mejor manera dichas competencias, en especial factores diferenciales como Habilidad en comunicaciones, Habilidades de gestión o estratégicas, de Autogestión, Liderazgo, entre otras, ostenta de excelentes habilidades Blandas.

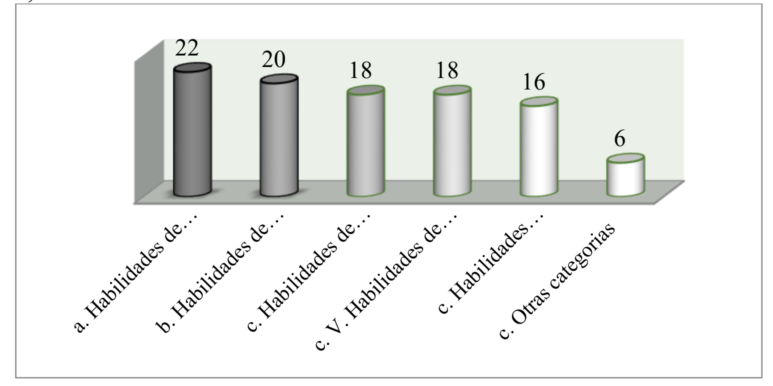


Figura 5
Clasificación a partir de las Habilidades Blandas Soft Skills

Esto es como se aprecia en la figura 5, lo que se pretende es lograr un alineamiento de los postulados de la organización con su estrategia de largo plazo. En este sentido, el Alineamiento Organizacional tiene una relación directa con el concepto de Cultura Organizacional (CO). Para abordar el concepto de liderazgo se hace necesario enmarcarlo dentro del concepto de cultura organizacional, como el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan identidad, personalidad, sentido y destino a una organización (Varela y Ricardo, 2006).



Figura 6
Alineamiento Organizacional: a partir de Habilidades

En la figura anterior se comparte el centro la estrategia empresarial, donde, según Porter (1985), el proceso estratégico se centra básicamente en la definición de la estrategia de la empresa haciendo los contrapesos (trade-off) que originan dicha posición y formular los planes de acción propios de acuerdo con su cadena de valor. Por consiguiente, no sólo es considerar en forma aislada la posición estratégica de la organización sin antes considerar las competencias de su cliente interno y el clima organizacional que rodea la compañía, con el fin de centrarse en su core business (siendo esto la principal actividad desarrollada por una empresa para generar ganancias) o su actividad principal que le genera dichas ventajas (Lechuga, 2012).

No obstante, un buen diseño de estrategia empresarial, la revisión de los proceso internos a través de la cadena de valor o actividad, se constituyen en punto de partida para los ajustes o direccionamiento de alguna área o áreas de la organización, bien sea en sus actuales modelos de liderazgo, sus proceso de comunicación en cuanto a su nivel de asertividad, y no menos importante, la capacidad del cliente interno de alinearse con los objetivos, la misión y visión de su organización, esto es, la capacidad de generar sinergias internas que, en última instancia, definen el Clima Organizacional (CO) y la forma cómo este impacta la estructura de la misma (Lambin, 2003).

De estos niveles de productividad como la fusión de la eficiencia y la eficacia medidas en términos del Justo a Tiempo o Just in Time (J.I.T), por su significado al idioma inglés, y del logro de los objetivos, se desprende el concepto de empoderamiento del cliente interno, no en su expresión básica de autonomía en el trabajo, sino de la capacidad medida en las competencias laborales de cada empleado para tomar decisiones acertadas basadas en la confianza de sus superiores, es decir, el liderazgo para generar confianza está directamente relacionado con el estilo gerencial y, por consiguiente, con la capacidad de generar un clima organizacional direccionado en procesos de formación y motivación, propios competencias tanto duras como blandas.

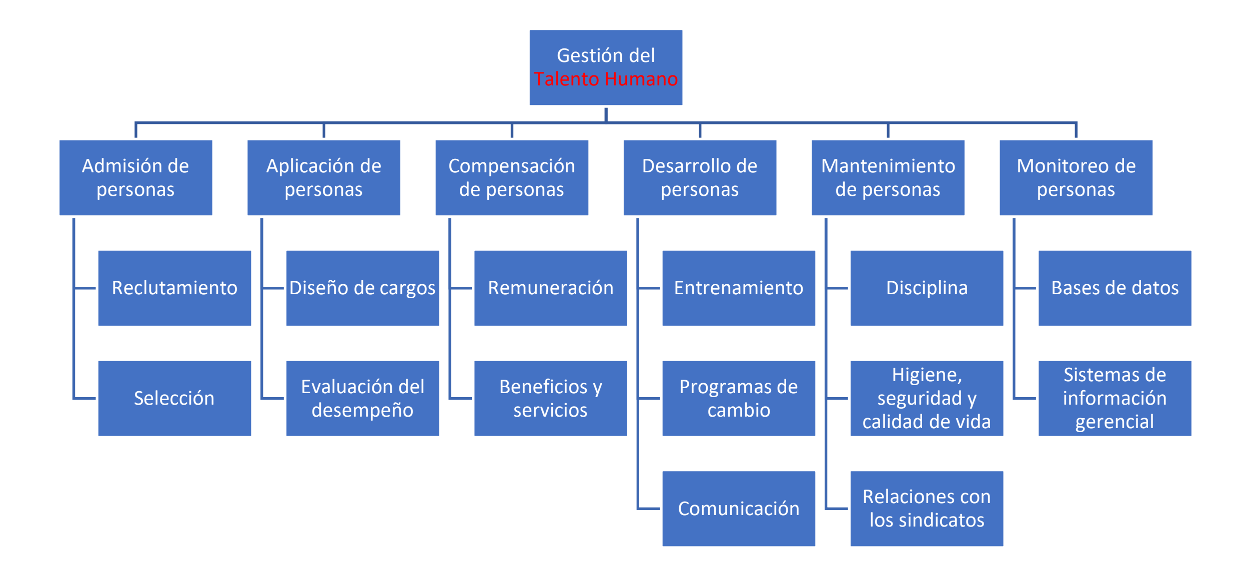


Figura 7
Macroproceso de gestión humana

Nota: Chiavenato, I. (2007).

ISSN – L: 2789-0309 Vol. 3 Núm. 8

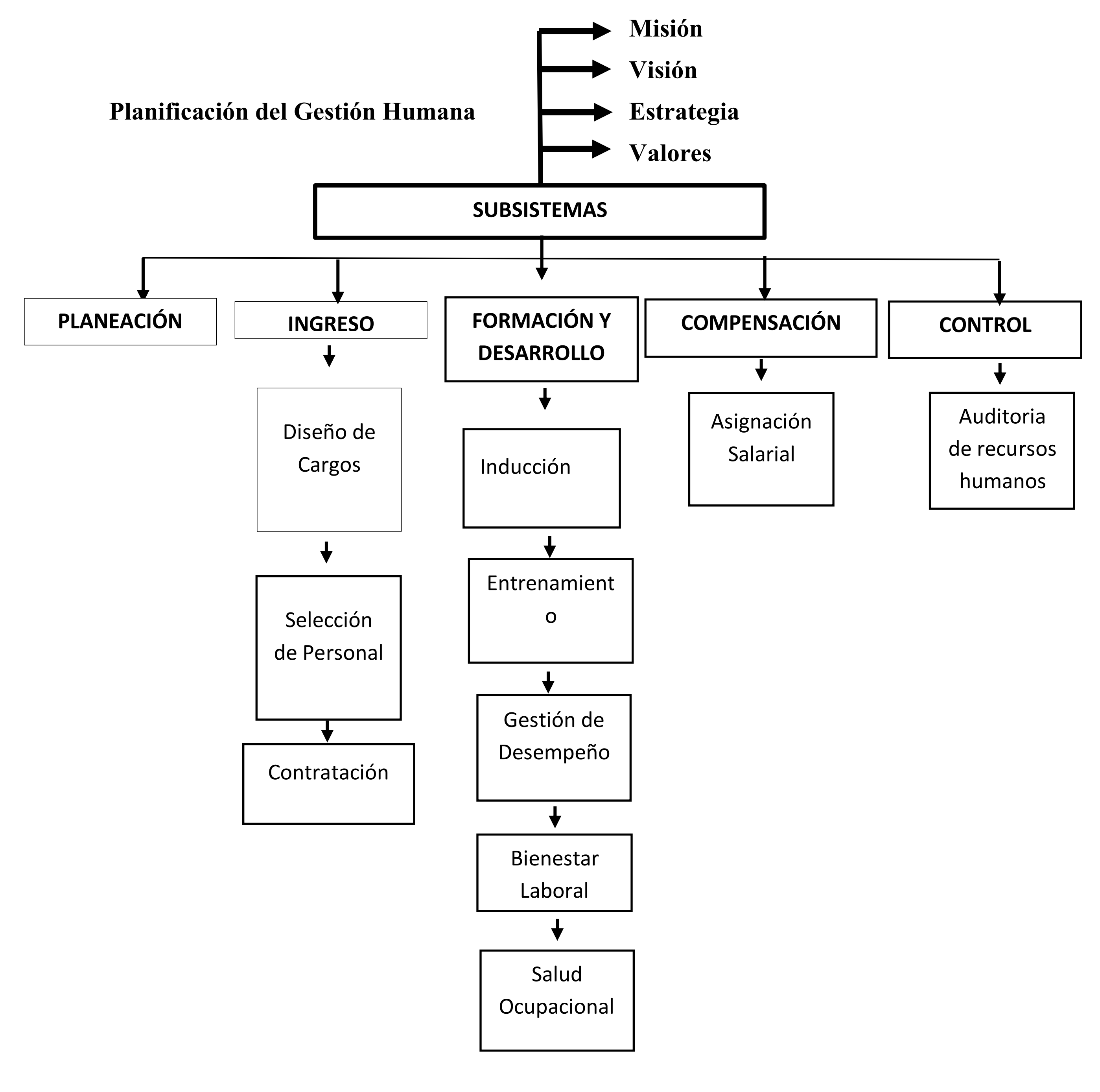


Figura 8
Mapa de proceso de gestión humana

Nota: Chiavenato, I. (2007)

Según los autores Solís et al., (2019), definen la competencia como el conjunto de capacidades de concepción y de acción que han de adquirir las personas formadas para poder tratar de manera adecuada las situaciones que ellas mismas han de resolver en su profesión. Las competencias reflejan las habilidades para tomar decisiones oportunas en la actuación profesional.

Como dice García (2009), la competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional -incumbencia- para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo -suficiencia- que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación. De la fusión de los conceptos anteriores, tanto la academia como las organizaciones le vienen apostando a un enfoque estratégico como un imperativo empresarial, sin embargo, no es algo que todas las áreas de la organización se alinean con dicha filosofía. Esto es, pensar estratégicamente requiere identificar un estado final deseado, teniendo en cuenta todos los efectos (positivos y negativos) que puedan afectar a la

consecución de ese estado final y definir estrategias (planes generales para aprovechar las fortalezas y oportunidades, o para superar las debilidades y amenazas) con el objetivo de lograr resultados que involucren todas las áreas de la organización (Kaplan & Norton, 2000).

La siguiente tabla 1 resume las diferentes competencias y su caracterización:

Tabla 1
Competencias

COMPETENCIA TECNICA -Continuidad- Conocimientos destrezas, actitudes	**COMPETENCIA METODOLÓGICA** -Flexibilidad- Procedimientos	**COMPETENCIA SOCIAL** -Sociabilidad- Forma de comportamiento	**COMPETENCIA PARTICIPATIVA** -Participación- Forma de organización
• Trasciende los límites de la profesión • Relacionada con la profesión • Amplia la profesión • Relacionada con la empresa.	• Procedimiento de trabajo variable • Solución adaptada a la situación • Resolución de problemas • Pensamiento, trabajo, planificación y control.	• Individualidades • Disposición de trabajo • Capacidad de adaptación • Capacidad de intervención • Interpersonales • Disposición a la cooperación • Honradez • Rectitud.	• Capacidad de coordinación • Capacidad de organización • Capacidad de relación • Capacidad de convicción • Capacidad de decisión.

Nota. Rodríguez, (2020)

De la clasificación de competencias del cliente interno, como se aprecia en la tabla anterior, el éxito del proceso de planeación estratégica depende, en gran medida, de las políticas establecidas en el marco proceso de gestión humana, toda vez que allí se diseñan los perfiles de los futuros colaboradores que han de participar en forma activa en el cumplimiento de los objetos de la organización y cuyas competencias y habilidades Blandas hoy priman el en el escenario empresarial y en su contexto universal. Esto es, como lo plantea Chiavenato (2004):

> La gestión de talento humano se puede definir como la capacidad que tienen las empresas para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar a los profesionales más competentes, más capaces, más comprometidos, sobre todo de su capacidad para convertir el talento humano individual, a través de un proyecto ilusionante en talento organizativo (p.67)

Según el experto, igualmente llamada gestión del talento humano, se convierte hoy en el activo estratégico clave de cualquier organización, esto es, un proceso planificado estratégicamente en cualquier organización, no importando su tamaño, sector o actividad, por ser un modelo de dirección que le permite a los altos directivos contar con el personal idóneo capaz de prever y hacer frente a los cambios internos y externos desarrollando estrategias coherentes para enfrentar un futuro incierto (Katz y Kahn (1999).

Inmerso en el direccionamiento estratégico debe prevalecer una adecuada asertividad comunicacional, es decir, sobre la importancia sine qua non que tiene la comunicación asertiva como requisito no negociable del liderazgo y el alineamiento estratégico, toda vez que dichos procesos comunicacionales son inevitable porque aun en su ausencia, se comunica algo. Esto es, mediante una comunicación asertiva medida como la capacidad de multiplicar los mensajes persuasivos internos en cada área de la organización, se pretende que la interacción de sus actores o grupos de interés (stakeholders), en los que participan clientes, proveedores, aliados y la misma comunidad cuando se quiere impactarla bajo una política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) propia del Buen Gobierno, contribuyan directa o indirectamente en el cumplimiento misional de la organización.

ISSN – L: 2789-0309 Vol. 3 Núm. 8

Retomando el concepto de planificación o direccionamiento estratégico, a partir de las capacidades de liderazgo, comunicación y un alineamiento organizacional generador de sinergias internas, es pertinente avizorar las organizaciones, como lo plantea Stanton (1984), están definidas como agrupaciones humanas, obligadas a tomar decisiones de cuyo éxito dependerá la conducción adecuada de las mismas, esto es, los líderes deben estar conscientes que las decisiones en sí mismas son producto de un proceso de reflexión cuidadoso y planificado que involucra, no solo procesos, sino a los equipos de colaboradores que están inmersos en dichas decisiones y por lo tanto las decisiones asumidas en todo el proceso de planificación, consiste en estudiar el pasado para decidir en el presente, qué hacer en el futuro, cómo hacerlo, cuándo hacerlo y quién lo hará para generar esa sinergia1 deseada por toda organización.

En tal sentido, el concepto de habilidades blandas es equiparable al concepto de habilidades para la vida propuesto por la World Health Organization, Division of Mental Health (1994, citado por Montejo, 2019) quien las define como un conjunto de habilidades de carácter socioafectivo necesarias para la interacción con otros y que permiten hacer frente a exigencias y situaciones desafiantes cotidianas, es decir, que estas le permiten a la persona tomar decisiones, resolver problemas, pensar de manera crítica y creativa, comunicarse de manera efectiva, reconocer las emociones de otros y construir relaciones saludables a nivel físico y emocional (Montejo, 2019).

Por último, misma clasificación como otras, autores como Mangrulkar Et al. (2001), enfatizan en habilidades Blandas como confianza interpersonal; Yáñez (2008), en cooperación; Argyle (2013) acerca de empatía y pensamiento crítico; Chaves (2016) enfatiza en toma de decisiones; (Mosquera Et al. 2006) sobre la autoevaluación.

- Según su naturaleza de habilidades Duras

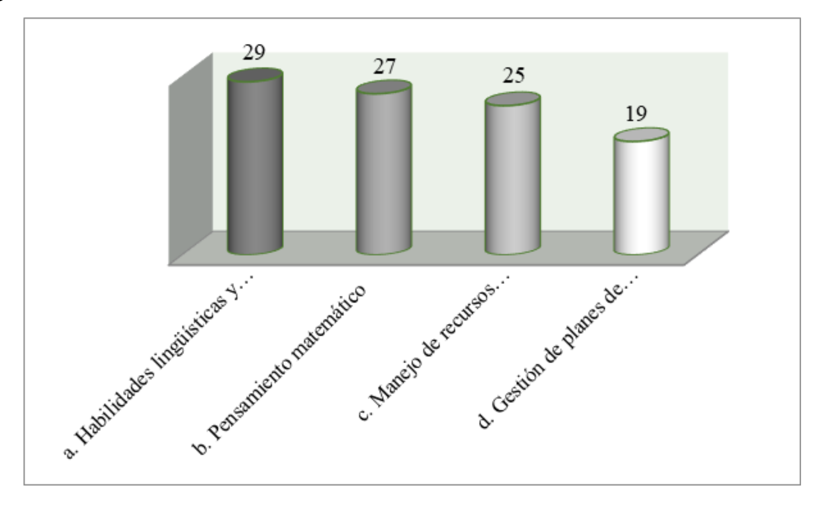


Figura 9
Clasificaciones de las Habilidades Duras o Técnicas (Hard Skills)

Como se logró apreciar en la tabla 1 sobre la clasificación de las competencias y habilidades generales, las columnas 1 y 2, obedecen, en su orden a las llamadas competencias o habilidades Duras, esto es, aquellos que se manifiestan en las ciudades del individuo, para el caso los colaboradores de toda organización, en competencias de tipo técnico o cognitivas, caso las lingüísticas y de expresión oral, las de pensamiento matemático, gestión de recursos tecnológicos y gestión de proyectos, con énfasis en las competencias metodológicas o de gestión, que para Díaz (2014), aunque algunas escuelas no se fían demasiado de la introducción de las Tecnologías de Información y Comunicación

[1] En gerencia estratégica, se define la sinergia como eL conjunto de fuerzas internas que permiten que la combinación de dos o más factores produce un efecto conjunto superior a la suma de sus efectos aisladamente considerados. Es decir, según Vaccarezza (2011), es necesaria para el logro de los niveles de competitividad que aluden a “La revolución de la dirección de empresas”.

(TIC's) en sus prácticas de enseñanza, la incorporación de las TIC en el proceso de enseñanza y aprendizaje es extremadamente valioso.

A modo de discusión de los resultados obtenidos de los treinta y ocho estudios revisados, permitieron identificar que en diferentes partes del mundo se han adelantado investigaciones sobre las habilidades blandas, principalmente publicadas en el idioma español (32 de ellos), sobre los cuales se enfatiza en el preste ensayo. No obstante, se ha venido homologado el termino, se presenta un consenso frente a su denominación (Heckman y Kautz 2012), a la vez, se presentan diversas clasificaciones, siempre con énfasis en las actitudes, comportamiento basado en liderazgo y la comunicación asertiva. A continuación, se abordarán algunos de los estudios más relevantes que se encontraron en la revisión realizada, los cuales se organizaron por ubicación geográfica:

A nivel internacional, a través de la búsqueda o rastreo se logra determinar que si bien es cierto existe una amplia producción de artículos en lenguaje anglosajón, se dio mayor énfasis a los estudios en el contexto latinoamericano, pero vale destacar los estudios y poblaciones realizados por Heckman y Kautz (2012), Hard Evidence on Soft Skills (evidencia contundente sobre las habilidades blandas), en el que se señala que estas habilidades se denominan en la literatura académica con diversos nombres: habilidades sociales, rasgos de personalidad, habilidades no cognitivas, capacidades nocognitivas, carácter y habilidades socioemocionales.

Así mismo, la publicación realizada por Zhang (2012), denominado Peer Assessment of Soft Skills and Hard Skills (Evaluaciónpor pares de habilidades blandas y habilidades duras), en la que se valoró la efectividad de la evaluación de proyectos grupales por pares para adquirir habilidades blandas en la formación de ingenieros. De allí que fu muy general la orientación que se vine dando al concepto de habilidades baldas, tanto desde la academia como desde las organizaciones, en la medida en que enfatizan y fusiona tanto habilidades duras como blandas dentro del mismo contexto educativo.

En el contexto latinoamericano, se presenta una recopilación de los trabajos de investigación más significativos que se han podido encontrar mediante rastreo en fuentes bibliográficas, bases de datos y repositorios digitales tales como: Dialnet, Redalyc, Scopus, Scielo, entre otras, con relación a estudios referentes a habilidades blandas, la influencia de estas en el desarrollo laboral y profesional de los individuos y como se desarrollan dichas habilidades durante la formación de los estudiantes en instituciones de educación superior.

El rastreo de antecedentes investigativos se planteará en tres categorías distintas, entre ellos: Determinación de habilidades blandas y su importancia; La influencia de dichas habilidades en el desarrollo profesional; y, las estrategias utilizadas para desarrollar habilidades blandas en distintos entornos. Se contemplan estos ejes o aristas ya que son los que se alinean con los objetivos de la investigación, en definitiva, conjugando la información obtenida de cada categoría planteada se podrá determinar valiosa información para el cumplimiento del presente trabajo.

Inicialmente, siendo la educación superior la que tiene el reto de preparar a los estudiantes para su inserción laboral, Vera (2017), en su investigación "Infusión de habilidades Blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado" indica que los empleadores buscan profesionales que demuestren habilidades blandas. La metodología de este estudio consistió en el análisis documental, confrontada con los puntos de vista del autor donde se visualiza la importancia de las habilidades blandas dentro del currículo para poder implementar estrategias metodológicas y evaluativas que ayudarán en la formación integral de los estudiantes, ya que promover el desarrollo de habilidades blandas en la educación superior prepara al estudiante a una inserción exitosa en el mundo laboral, por consiguiente, las IES deben ajustar sus currículos de acuerdo a la demanda de las empresas.

El autor recoge la valoración que da la industria a las habilidades blandas, y presenta un ranking donde la honestidad/integridad y la comunicación efectiva sobresalen, seguidas del pensamiento crítico y trabajo en equipo, e indican que las habilidades técnicas están en segundo plano,

de esta manera concluye que éstas incrementan la productividad y la competitividad entre mercados, desarrolla la fuerza de trabajo calificado y prepara para adaptarse al cambio logrando crear un ambiente propicio para la innovación, reduciendo la brecha entre la academia y el sector productivo.

Con la literatura analizada dentro de las propuestas curriculares se presentan siete habilidades blandas: comunicación efectiva, pensamiento crítico, resolución de problemas, trabajo en equipo, aprendizaje permanente, emprendimiento y liderazgo, las cuales pueden infundirse en el currículo universitario desde un enfoque directo, un meta curricular y un mixto; considerando la realidad contextual, el autor propone un enfoque holístico para que los estudiantes adquieran éstas HB desde el currículo formal y del currículo oculto. Este estudio recalca la importancia de las habilidades blandas en el mundo laboral, por ende, es la academia la encargada de incluir en su proceso formativo actividades para potenciar el desarrollo de las mismas. Sin embargo, con la propuesta planteada en la presente tesis, se determina que es en las prácticas pre-profesionales donde se puede incluir una parte de estas estrategias.

Por su parte, Montejo (2019), en su trabajo "El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) en el desarrollo de la inteligencia emocional de estudiantes universitarios", trata sobre cómo afecta el ABP en el desarrollo de la inteligencia emocional de estudiantes del primer ciclo. Para este propósito se realizó una investigación de tipo aplicado, empleando el método experimental (diseño cuasi - experimental), dado que se manipulará la variable independiente ABP para que produzca un efecto sobre la variable dependiente (Inteligencia Emocional), la cuál será medida.

Se tomó una muestra de 48 estudiantes distribuidos en dos grupos. Para la recolección de datos se empleó el test de Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On (I-CE) como prueba de entrada (pretest), aplicándose la metodología del ABP durante 16 sesiones de aprendizaje al grupo experimental, mientras que para el grupo de control se utilizaron metodologías de aprendizaje tradicionales, para luego efectuarse las mediciones con el mismo test de Bar-On como prueba de salida (postest) para ambos grupos.

Los resultados mostraron que hubo influencia significativa del ABP en el desarrollo de la inteligencia emocional de los estudiantes objeto del estudio. Como se explicó en acápites anteriores, las habilidades blandas están íntimamente relacionadas con las inteligencias múltiples, principalmente la emocional y social. De la misma forma, se ha identificado la importancia de estas habilidades en el entorno laboral, por lo tanto, el uso de estrategias como el ABP, basadas en ejemplos reales, potencian el desarrollo de las mismas.

Un estudio realizado en Quito por parte de los autores Espinoza y Gallegos (2020), denominado "Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático", plantea que la buena actitud, el pensamiento crítico, las habilidades comunicacionales, el manejo del tiempo, son parte de las habilidades blandas que permiten a un individuo interactuar con sus pares dentro del ambiente laboral, y desenvolverse en la sociedad. El objetivo del estudio es proporcionar una revisión de estos aspectos, necesarios tanto a nivel educativo como empresarial. Se muestra así que, aunque se están implementando sistemas, acciones y formas para incluir de manera adecuada el desarrollo y potenciación de las habilidades blandas, las empresas buscan personas dinámicas, con adaptabilidad, empoderamiento y con capacidad de reaccionar favorablemente a las adversidades.

Luego de realizar el mapeo se analizaron los resultados, concluyendo, principalmente, que las habilidades blandas no solo son importantes en el ámbito educativo, sino también en el laboral, siendo en esta última un apoyo para mejorar la empleabilidad. De la misma forma, nótese que la práctica pre-profesional constituye una primera aproximación del estudiante al entorno laboral, y las habilidades blandas potenciarán no solo su desempeño en este contexto, sino en su futuro ambiente laboral.

Planteando la importancia de habilidades blandas en estudiantes, se cita lo investigado por Hernández y Neri (2020), en su trabajo "Las habilidades blandas en estudiantes de ingeniería de tres instituciones públicas de educación superior". En este trabajo, el objetivo es analizar la percepción

que tienen los estudiantes de ingeniería en relación con la adquisición de habilidades blandas obtenidas en el transcurso de sus carreras. Los datos se obtienen por medio de la construcción de un cuestionario con escala tipo Likert, la muestra fue de 3560 jóvenes de tres universidades públicas de Ciudad de México y una en el País Vasco, España.

Como parte de los resultados, los estudiantes de la Escuela de Ingeniería de Bilbao, en el País Vasco, obtuvieron las mayores puntuaciones en relación con las habilidades blandas, le siguieron las universidades mexicanas. Además, se halló que tanto en el Instituto Politécnico Nacional (IPN) como en el Tecnológico Nacional de México (TecNM) se deben reforzar los saberes relacionados con este tipo de habilidades.

Abordando el campo de la formación en habilidades Blandas y sus concepciones, en el trabajo realizado por Fuentes et al. (2021), se plantea establecer cuáles son las habilidades blandas determinantes en un grupo de estudiantes de los últimos años en las escuelas de dos distintas ciudades de Colombia. La investigación se plantea mediante un enfoque cuantitativo de corte transversal y alcance descriptivo, aplicado a una muestra por conveniencia de 50 estudiantes, distribuidos homogéneamente en dos programas académicos (Psicología y Administración en Salud Ocupacional) de las sedes Bogotá Sur y Zipaquirá respectivamente.

Luego se plantea una caracterización y el análisis de conductas a los estudiantes. La determinación de habilidades blandas (escucha, habilidad para plantear preguntas, presentación, autoconfianza e influencia) se realiza a través de dos ejercicios interactivos: en primera instancia se determina un juego de roles que coloca al sujeto de estudio bajo presión; en una segunda parte se plantea una entrevista individual por competencias, en la cual se aplica un cuestionario de 10 preguntas.

A continuación, se analizan los resultados, haciendo uso de estadística descriptiva, concluyendo, principalmente, que las habilidades Blandas son fundamentales para asegurar una buena empleabilidad futura por parte de los estudiantes de las carreras analizadas. Nótese que, debido a la correlación de la academia con el entorno laboral planteada en la presente tesis doctoral, el desarrollo de habilidades blandas no solo mejora el desempeño del estudiante durante sus prácticas pre-profesionales, sino que le permitirá mejorar su empleabilidad en el área del conocimiento que le compete.

Por último, De la Ossa (2022), en su investigación sobre Habilidades Blandas y Ciencia, enfatiza en que estas se han homologado como habilidades socioemocionales o habilidades para la vida, se describen como imprescindibles para un desarrollo integral del conocimiento y la educación. De allí que las habilidades blandas se pueden agrupar en tres categorías: habilidades interpersonales, habilidades cognitivas, y habilidades para el control emocional. Estas tres categorías no trabajan de forma independiente, sino que generalmente se interrelacionan.

En su análisis, alude sobre la importancia para el desarrollo de la vida profesional y laboral. Se destacan como importantes, entre otras: comunicación asertiva, capacidad de negociación, confianza, cooperación, empatía, toma de decisiones, pensamiento crítico, autoevaluación, análisis y comprensión de consecuencias, y manejo de la ira, la tristeza y la frustración. De allí que se haga, desde el presente análisis, una aproximación de una pedagogía, caracterizada por el tacto, el contacto, por la relación; donde lo central, desde Manen (1999), es “la fascinación por el crecimiento del otro” p.29. Esto es, se piensa una formación del ser desde una mirada de la ética del cuidado, como aquella que permite que un sujeto pueda construir y construirse con el otro. Una formación del ser implicaría entonces el reconocimiento en ese educando de la importancia del cuidado de sí, el cuidado del otro y el cuidado de lo que es de todos como lo plantea De la Cuesta (2007).

ISSN – L: 2789-0309 Vol. 3 Núm. 8

Tabla 2
Resumen, formación en habilidades blandas y sus concepciones

Estudio	Principales Conclusiones
Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior	Las habilidades blandas son fundamentales para asegurar una buena empleabilidad futura por parte de los estudiantes de las carreras analizadas.
Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático	Las habilidades blandas no solo son importantes en el ámbito educativo, sino también en el laboral, siendo en esta última un apoyo para mejorar la empleabilidad.
Las habilidades blandas en estudiantes de ingeniería de tres instituciones públicas de educación superior	Las instituciones de educación tienen que trabajar en la implementación de talleres que refuercen las habilidades blandas, así como mantener el acercamiento con el sector empresarial que continúe impulsando las estancias, ya que estas coadyuvan al fortalecimiento de las competencias.
El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) en el desarrollo de la inteligencia emocional de estudiantes universitarios	Los resultados mostraron que hubo influencia significativa del ABP en el desarrollo de la inteligencia emocional de los estudiantes objeto del estudio.
Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado	Dentro de las propuestas curriculares se presentan siete habilidades blandas: comunicación efectiva, pensamiento crítico, resolución de problemas, trabajo en equipo, aprendizaje permanente, emprendimiento y liderazgo, las cuales pueden infundirse en el currículo universitario desde un enfoque directo, un metacurricular y un mixto; considerando la realidad contextual, el autor propone un enfoque holístico.

Nota. Información obtenida de (Fuentes et al., 2021).

Ahora, en lo correspondiente a la influencia de las habilidades blandas en el desarrollo profesional, Marrero et al., (2018), en su investigación denotada Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario, enfatizan en cómo el estudiante al egresar de la educación superior e integrarse al ámbito laboral se enfrenta a un cargo empresarial que exige un determinado conocimiento técnico o competencias profesionales que le permitan desempeñar de forma óptima su trabajo. Es decir, se trata de las competencias duras o Hard Skills.

Para el desarrollo integral de una persona no basta solo con el conocimiento que pueda aprender, además de ello, es necesario un complemento de habilidades que le permitan comunicarse, tener autocontrol, confianza en sí mismo, se trata de las llamadas habilidades blandas o Soft Skills. En la actualidad, los empleadores demandan de profesionales competentes tanto en habilidades duras como blandas, es decir, que combinen el saber hacer con el saber ser y saber convivir.

Según Vallejos (2019), en su investigación sobre “Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta interamericana norte SAC filial Chiclayo”, pretende identificar si el desempeño laboral está influenciado por las habilidades blandas; pues los empleadores buscan reclutar personal que ofrezca tanto habilidades duras como habilidades blandas, ya que no solo necesitan que se solucione problemas técnicos, sino que enfrenten otros tipos de problemas de forma adaptativa.

La investigación justifica la necesidad de dar el valor correspondiente a las habilidades blandas que las empresas buscan para diferenciarse de otras para que sean más competitivas, el enfoque de la misma es cuantitativo, de nivel explicativo cuyo diseño no experimental es de tipo transversal, teniendo en cuenta dos variables, habilidades blandas (habilidades sociales, empatía, conciencia de uno mismo, autorregulación y motivación) y desempeño laboral (orientación a resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización).

Según el análisis de la variable de habilidades blandas, la dimensión de autorregulación es uno de los campos más relevantes para la muestra, seguido del conocimiento de uno mismo, empatía, motivación y las habilidades sociales, pero solo las habilidades sociales (liderazgo, influencia, posibilidad del cambio, resolución de problemas, trabajo en equipo, comunicación adecuada) demostraron su influencia en el desempeño laboral del personal.

ISSN – L: 2789-0309 Vol. 3 Núm. 8

En el trabajo de investigación de Guzmán et al. (2019), sobre “Las competencias científicas a partir de la gestión del conocimiento en instituciones de educación superior”, se realiza un análisis de cómo las habilidades Blandas obtenidas en el proceso de formación en las instituciones de educación superior, se constituyen en el principal insumo para mejorar el desempeño laboral, tomando en cuenta siete habilidades blandas relevantes (adaptación, trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones y manejo de conflictos, comunicación efectiva, autogestión y autorregulación), las cuales ayudan a conocer a las personas en el trabajo y mejoran el desempeño laboral.

Este estudio aplicó el método de investigación de tipo descriptivo en el cual se concluyó que las habilidades blandas son importantes en todas las organizaciones, ya que mejoran el desempeño laboral y el éxito profesional; para las organizaciones la influencia de las habilidades blandas es fundamental en su personal, ya que aumenta la productividad y permiten lograr los objetivos planteados.

En el estudio realizado por Mina (2020), sobre habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador, se busca determinar la importancia de las mismas, ya que estas influyen en el campo personal y laboral, por tanto es imprescindible que las instituciones de educación superior preparen a los estudiantes con habilidades técnica y habilidades blandas , tomando en cuenta que las HB son más complejas y difíciles de evaluar. Este estudio es descriptivo y correlacional con un diseño no experimental transversal por medio de cuestionarios, con una muestra de 217 estudiantes de una misma universidad. Para analizar los datos utilizó el programa IBM SPSS Statistics 25.

De acuerdo a los resultados se estableció que los estudiantes universitarios sí conocen sobre habilidades blandas y que éstas les servirán en su entorno laboral, por consiguiente, les permitirán trabajar en equipo, tener control de sus emociones, comunicación efectiva entre otras. Al terminar el estudio se muestra que existe un amplio consenso sobre la necesidad de distinguir entre habilidades cognitivas y no cognitivas, hay menos acuerdos sobre cómo definir y agrupar las HB en categorías comunes, para así informar al entorno empresarial y que sirvan para la toma de decisiones. Es entonces un desarrollo de habilidades blandas aquella herramienta que permitirá a los estudiantes un futuro desempeño satisfactorio en actividades incluso gerenciales.

Como complemento a la anterior visión, Rodríguez Siu, J. L. (2020), en su estudio denotado Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario, se plantea como propósito general, hallar la correlación entre las habilidades blandas y el desempeño docente mediante una metodología de enfoque cuantitativo, tipo no experimental transversal, nivel relacional, método descriptivo correlacional. Los resultados obtenidos comprueban una relación directa y significativa (d=0,601) entre las habilidades blandas y el desempeño docente, pudiéndose generalizar que aquellos docentes que poseen habilidades blandas son aquellos que tienen mejor desempeño laboral.

Se determinó que las cinco habilidades blandas evaluadas tienen una correlación con el desempeño docente, sin embargo, las de mayor relación significativa considerable con el desempeño docente son la responsabilidad (d=0,547), la adaptabilidad (d=0,651) y la gestión eficaz de la información (d=0,552); mientras que las habilidades de comunicación (d=0,374) y el desarrollo de los demás (d=0,487) arrojan una correlación positiva media.

De allí se destaca la importancia que ha adquirido el nuevo re direccionamiento que se viene dando a las instituciones de educación superior, esto es, una formación basada en competencias integrales en las cuales las competencias denominadas Duras deben integrarse de forma transversal a las habilidades Blandas que hoy demanda la formación integral de los estudiantes. Esto es, esa cualificación de “nuevos trabajadores”, están incluidos en los lineamientos curriculares de y planes institucionales educativos, adoptando la nueva visión de La Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (UNESCO), bajo el precepto de “Competencias para el Empleo y la Productividad” (Skills towards Employment and Productivity-STEP), los cuales pretenden aplicar, desenvolver y ejecutar acciones pedagógicas que permitan desarrollar las

habilidades y aprendizajes del educando, orientados a aportar instrumentos que les ayude a la renovación e innovación, y que sean capaces de aplicar esas competencias en el contexto se su país.

Las orientaciones pedagógicas contemplan, entre otros elementos, las recomendaciones de Aristizabal (2018), respecto a la necesidad de desarrollar aprendizaje activo para el desarrollo de la psicomotricidad y el trabajo en equipo, al igual potenciar capacidades de los estudiantes para aprender y ejecutar cualquier tarea, lo que implica que se requiere formar o graduar estudiantes orientados a cumplir ciertos roles en el mundo laboral, de manera que usen el conocimiento en las prácticas.

Como lo expresa Calvillo et al. (2010), la orientación y sustentación de las competencias están en el desarrollo idóneo en un determinado contexto, para lo cual las instituciones educativas deben garantizar que sus estudiantes en su proceso de formación implementen la metacognición para adquirir los conocimientos suficientes para desarrollarse en la vida laboral, a partir de las concepciones de los docentes como responsables de generar estos procesos en sus aulas en torno a los planteamientos de la Formación por Competencias.

Mismo año, similar enfoque es el estudio realizado por Espinoza (2020), denotado como: Habilidades Blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador, estudio cuyo objetivo es conocer la importancia de las habilidades blandas en el entorno laboral, a través del método descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental, transversal, de encuesta.

Los hallazgos dan cuenta de la importancia que representa, no solo las habilidades y expertica sobre los procesos tecnológicos, sino que estas deben ser complementadas con las exigencias del nuevo escario global, en el cual las demandas de las organizaciones, llamasen púbicos o privadas se vienen haciendo hacia profesionales más íntegros y con una visión del mundo con un enfoque de responsabilidad social y ambiental (Gómez, 2019).

Como propuesta educativa hacia el fortalecimiento de la formación docente, constituye un nuevo planteamiento del currículo en todos los niveles de enseñanza, con la finalidad de dar una formación en conocimientos y valores que favorezca la participación ciudadana y el control de las implicaciones sociales de la ciencia y la tecnología" Takatalo et al., (2010).

Todos los niveles educativos son apropiados para llevar a cabo los cambios en contenidos y metodologías. "En la secundaria, el enfoque CTS se ha ido incorporando en muchos países con la elaboración de un gran número de programas docentes y un considerable volumen de materiales desde finales de los años setentas (Grupo de Investigación en Ciencia, Tecnología y Sociedad, 2005).

Según García (2009), la educación bajo el enfoque de Ciencia, Tecnología y Sociedad (CTS) no sólo comprende los aspectos organizativos y de contenido curricular, sino que requiere además, alcanzar aspectos relativos a la didáctica. Por un lado, es importante comprender que el objetivo general del docente es la promoción de una actitud creativa, crítica e ilustrada, con la intención de construir colectivamente la clase y en general los espacios adecuados para el aprendizaje. En dicha construcción colectiva se trata de una adecuada administración de los sistemas de información, de articular conocimientos, argumentos y contra argumentos, sobre la base de problemas compartidos. Esta actitud del docente no es la tradicional, más bien intenta reflejar pedagógicamente los propios procesos científicos y tecnológicos reales con la presencia de valores e incertidumbres, aunque asumiendo siempre la responsabilidad de conducir el proceso de enseñanza y aprendizaje desde su propia experiencia

De ahí el interés de comprender los elementos que participan en el desarrollo de los procesos pedagógicos de los docentes, de que cuestionen y hagan reflexiones sobre su formación por competencias direccionadas a la CTS para desarrollar nuevos conocimientos surgidos a partir de las ideas, acciones, concepciones y pensamientos de los mismos. De hecho, existen fundamentos teóricos en torno a los movimientos CTS y a los enfoques por competencias; al igual, experiencias internacionales al respecto, y se ha discutido sobre el tema en: foros, encuentros, seminarios e investigaciones; muchos de ellos han dejado de lado al docente, su práctica, su quehacer, sus

conceptos y pensamientos; en esa medida no hay un dialogo entre esos fundamentos y los reales actores.

Como lo plantea Abreu (2018), citando a National Research Council (2006), la ciencia y la tecnología se diferencian en su propósito: la ciencia busca entender el mundo natural y la tecnología modifica el mundo para satisfacer necesidades humanas", esto es, el enfoque CTS, hoy trasciende los escenarios educativos sustituyendo sus modelos clásicos de enseñanza y aprendizaje hacia una modernizaron de un proceso envolvente en lo tecnológico, la ciencia, y ante todo de contenido e impacto social, que involucre los diversos actores hacia un objetivo común, que no puede ser diferente a la formación de un ser más justo e integral socialmente.

La investigación denominada "Relación entre la formación disciplinar y el ciclo profesional en el desarrollo de las habilidades blandas", realizada por Moreno y Quintero (2021), se plantea como objetivo comparar el desarrollo de habilidades blandas en diferentes momentos del proceso formativo y en distintos programas universitarios; además, qué tan relevantes son dichas habilidades en los entornos académicos y laborales.

La metodología utilizada se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo-correlacional de corte transversal. En una primera etapa, se convocó a los estudiantes a participar voluntariamente del estudio, luego se utilizó un ejercicio interactivo con el fin de identificar conductas asociadas a diez habilidades blandas, también se aplicaron evaluaciones con el objetivo de evaluar competencias a nivel personal y ocupacional, al final se analizaron los resultados mediante software estadístico.

Las conclusiones de este trabajo se resumen a continuación: 1) El nivel de habilidades blandas en estudiantes universitarios es bajo, se requiere, fortalecer el desarrollo de estas. 2) Una etapa superior de la formación profesional no implica mayores puntajes en pruebas de habilidades blandas, estos puntajes pueden estar mediados por factores individuales, sociales, culturales, entre otros. 3) La reforma al sistema educativo es una necesidad de las sociedades modernas, para romper esquemas industrializados y capitalistas, mediante un mayor énfasis en el desarrollo del ser humano y el fortalecimiento de habilidades duras y blandas como modelo integral. En este artículo se aprecia que el entorno empresarial requiere de un cambio de paradigma, donde el ser humano y sus habilidades juegan un papel clave. Las habilidades blandas, entonces, son pieza fundamental en el citado cambio.

Por último, en la categoría de las técnicas utilizadas para desarrollar habilidades blandas en distintos entornos, inicialmente, la investigación desarrollada en México por Zepeda et al. (2019), plantean cómo "El aprendizaje orientado en proyectos para el desarrollo de habilidades blandas en el nivel medio superior del IPN", el objetivo fue desarrollar en estudiantes de nivel medio superior habilidades blandas mediante la implementación de la metodología del aprendizaje orientado en proyectos. El estudio se desarrolló con una metodología cuantitativa y un alcance descriptivo, para obtener la información se utilizó un cuestionario basado en una escala Likert. La muestra estuvo constituida por el alumnado del Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos perteneciente al IPN.

Los principales resultados fueron que los participantes reconocieron un desarrollo muy frecuente de sus habilidades blandas en cuatro rubros: interpersonales, toma de decisiones, pensamiento crítico y autocontrol, y habilidades comunicativas. Nótese que estrategias como el aprendizaje basado en proyectos potencia el desarrollo de habilidades blandas, lo cual puede ser extrapolado hacia las actividades del entorno laboral en las prácticas pre-profesionales, pues en ella se desarrollan actividades y pequeños proyectos que se pueden aprovechar para cultivar distintas habilidades blandas.

ISSN – L: 2789-0309 Vol. 3 Núm. 8

A continuación, se realiza una síntesis de lo analizado.

Tabla 3

Resumen, la influencia de las habilidades blandas en el desarrollo profesional

Estudio	Principales Conclusiones
Relación entre la formación disciplinar y el ciclo profesional en el desarrollo de las habilidades blandas.	1) El nivel de habilidades blandas en estudiantes universitarios es bajo, se requiere, fortalecer el desarrollo de estas. 2) Una etapa superior de la formación profesional no implica mayores puntajes en pruebas de habilidades blandas, estos puntajes pueden estar mediados por factores individuales, sociales, culturales, entre otros. 3) La reforma al sistema educativo es una necesidad de las sociedades modernas, para romper esquemas industrializados y capitalistas, mediante un mayor énfasis en el desarrollo del ser humano y el fortalecimiento de habilidades duras y blandas como modelo integral.
Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral: perspectiva de alumnos de una universidad privada en Ecuador.	Existe un amplio consenso sobre la necesidad de distinguir entre habilidades cognitivas y no cognitivas, hay menos acuerdos sobre cómo definir y agrupar las HB en categorías comunes, para así informar al entorno empresarial y que sirvan para la toma de decisiones.
Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta interamericana norte SAC filial Chiclayo.	La dimensión de autorregulación es uno de los campos más relevantes para la muestra, seguido del conocimiento de uno mismo, empatía, motivación y las habilidades sociales, pero solo las habilidades sociales (liderazgo, influencia, posibilidad del cambio, resolución de problemas, trabajo en equipo, comunicación adecuada) demostraron su influencia en el desempeño laboral del personal.
La existencia de habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral de los estudiantes de ingeniería industrial de la modalidad Gente que trabaja de la Universidad Continental-Sede Arequipa.	Las habilidades blandas son importantes en todas las organizaciones, ya que mejoran el desempeño laboral y el éxito profesional; para las organizaciones la influencia de las habilidades blandas es fundamental en su personal, ya que aumenta la productividad y permiten lograr los objetivos planteados.

Nota. Información obtenida de Moreno y Quintero (2021).

En el trabajo de investigación de López y Lozano (2021), sobre Las habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo, se identifican dos metodologías para el desarrollo de habilidades blandas: el Aprendizaje Basado en Proyectos enfocado en la teoría constructivista, que le permite al estudiantes buscar información, investigar, trabajar en equipo; y el desarrollo de Solft Skills a través de coaching, que permite a las personas empoderarse de sí mismas para aumentar su autoestima e incrementar la autoconciencia y el aprendizaje.

Además de estrategias como el ABP, nuevas técnicas han ido surgiendo en los últimos años, precisamente para potenciar el desarrollo de habilidades blandas. En el ámbito de la presente tesis doctoral, nótese que el coaching, el ABP, entre otras, pueden acoplarse al desarrollo de actividades en el contexto laboral de las prácticas pre-profesionales, al tener la oportunidad de aplicarlas en ejemplos reales.

En el estudio sobre Las habilidades blandas en estudiantes de ingeniería de tres instituciones públicas de educación superior, Hernández y Neri (2020), buscan identificar las estrategias de capacitación y entrenamiento para desarrollar habilidades blandas en la práctica profesional, determinando tres metodologías de enseñanza-aprendizaje: Aprendizaje basado en problemas, Aprendizaje basado en casos y aprendizaje basado en proyectos. Además, en su estudio identificaron las habilidades blandas importantes: comunicación, trabajo en equipo, análisis y resolución de problemas. Este estudio considera inicialmente la literatura existente, luego se determinan las

características generales de las metodologías que favorecen el desarrollo de las habilidades blandas, y se incorpora un análisis de los roles del docente y del estudiante de acuerdo a los marcadores de comportamiento de la muestra.

Similar al anterior es la orientación del estudio realizado por Gómez G (2019), sobre Las habilidades Blandas competencias para el nuevo milenio, mediante el cual enfatiza en cómo los grandes avances científicos que están presentes a nivel global, están modificando tanto la tecnología como la relaciones sociales y humanas, ya que se vive en un mundo cambiante de forma vertiginosa; desde esta perspectiva se hace necesario realizar una análisis de estos cambios que afectan las condiciones y relaciones humanas y la permanencia en un empleo si no se manejan las competencias blandas que son los atributos o capacidades que permiten a una persona desempeñarse en su trabajo de manera efectiva y que apunta al desarrollo del lado emocional, interpersonal y a la interacción que se realiza con el resto del personal en una empresa en donde la peor consecuencia de esto es el individualismo y la renuncia a un humanismo.

Se está en la era del Conocimiento, y por ello adquiere competencias basadas en la Gestión de Conocimiento es la clave para competir profesionalmente en un mundo de permanente cambio. Esto es de acuerdo con Acevedo et al. (2019), cuando se alude al concepto de Gestión del Conocimiento (GC), este se asocia directamente con los procesos de gestión organizacional, pero en la última década ha dejado de ser potestativo del sector empresarial al trascender al sector educativo y su ámbito académico, toda vez que ambos entonos, empresarial y educativo, es el capital intelectual quien hace parte activa de organizaciones e instituciones, y a partir del cual, se teje un relevante valor agregado tanto para la sociedad como para el mismo hecho educativo; este último, como principal proveedor de talento humano.

Por último se alude a López y Lozano (2021), en su estudio titulado Las habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo, cuyo artículo propone un análisis profundo sobre el aspecto socio emocional de los seres humanos en el cual las habilidades tanto blandas (soft skills) y duras (hard skills) propician un desarrollo integral del estudiante. El objetivo es determinar si el proceso de enseñanza-aprendizaje se realiza de forma idónea y si el dicente está listo para poner en práctica el conocimiento transmitido a través de la demostración del progreso de las competencias al momento de analizar, sintetizar, comunicar y relacionarse en el grupo o con las demás personas.

En su análisis se permite apreciar el verdadero sentido del educador desde una óptica tradicional hacia una humanística, es decir, en el nuevo re direccionamiento que se ha promulgado por parte de las entidades del sector educativo, aun predominan vestigios de la escuela tradicional, que si bien la modernidad, según sus líderes políticos, han logrado establecer nuevos modelos para la práctica pedagógica, antagonismos como diferenciar el rol de maestro respecto al docente, dejan entrever una confusión marcada en el qué hacer pedagógico, y más aún, en el verdadero rol trasformador del docente de los sujetos actores del proceso enseñanza y aprendizaje.

Con la misma orientación, Mosquera et al. (2022), en su investigación titulada Modelo innovador para la enseñanza del emprendimiento: un enfoque desde las soluciones empresariales. Se plantea como propósito presentar los resultados de investigación del Plan Formador de Competencias Empresariales realizada específicamente en la actividad Reto Empresarial, cuyo objetivo es impulsar el desarrollo de habilidades, competencias y destrezas de los estudiantes del décimo semestre del programa de Administración de Empresas, para dar solución en corto tiempo a un reto empresarial y vivencial propuesto.

Esto es, el talento humano quién despliega todas sus capacidades creativas y sus conocimientos para capitalizarlos en respuesta al acelerado ritmo de la innovación científica y tecnológica como plataforma de diferenciación en un mercado cada vez más competitivo. Ya desde mediados del siglo pasado, planteaba García (2004), la ciencia y la tecnología han ido transformando la vida social e individual del ser humano hasta conformar, incluso, un entorno nuevo.

En esta línea, según Farrington et al., (2012), hoy, después de algo más de una década, ya lo vaticinaban, cuando afirmaban que pocos conceptos suscitan con claridad las incertidumbres de la condición humana en el siglo XXI, como los de ciencia, tecnología y sociedad. La aceleración de producción de conocimientos es tal, que el desarrollo de la ciencia durante siglos, es quizás menos significativa que el lugar privilegiado que ocupa hoy en día. Por su parte, los papeles de los factores no cognitivos en la configuración del rendimiento escolar de cara a los avances tecnológicos se encuentran a disposición de los estudiantes para mejorar su calidad de vida en términos de coste/beneficio y para las organizaciones, al permitirles diversificar sus operaciones comerciales y, por consiguiente, sus niveles de competitividad en su sector y actividad empresarial (Porter, 2004).

A continuación, se presenta un resumen, sobre las técnicas utilizadas para desarrollar habilidades blandas en distintos entornos.

Tabla 4

Resumen, las técnicas utilizadas para desarrollar habilidades blandas en distintos entornos

Estudio	Principales Conclusiones
El aprendizaje orientado en proyectos para el desarrollo de habilidades blandas en el nivel medio superior del IPN.	Los participantes reconocieron un desarrollo muy frecuente de sus habilidades blandas en cuatro rubros: interpersonales, toma de decisiones, pensamiento crítico y autocontrol, y habilidades comunicativas.
La existencia de habilidades blandas y su influencia en el desempeño laboral de los estudiantes de ingeniería industrial de la modalidad Gente que trabaja de la Universidad Continental-Sede Arequip**a.**	Se identifican dos metodologías para el desarrollo de habilidades blandas: el Aprendizaje Basado en Proyectos enfocado en la teoría constructivista, que le permite al estudiantes buscar información, investigar, trabajar en equipo; y el desarrollo de Solft Skills a través de coaching, que permite a las personas empoderarse de sí mismas para aumentar su autoestima e incrementar la autoconciencia y el aprendizaje.
Capacitación y desarrollo de habilidades blandas en ingeniería de software a nivel industrial y en educación superior.	Es recurrente el uso del aprendizaje basado en proyectos y el aprendizaje basado en problemas, complementado con el coaching y el aprendizaje basado en casos (estudio de casos), como estrategias para el desarrollo de habilidades blandas.

Nota. Informacion obtenida de Zepeda et al., (2019).

Por último, es pertinente aludir a dos investigaciones halladas en el continente africano y una en el contiene asiático. De las primeras, inicialmente la denotada *The Importance of Soft Skills: Education beyond academic knowledge* (La importancia de las habilidades blandas: la educación más allá del conocimiento académico), realizada en Namibia (al suroeste de África), realizada en el contexto educativo de educación superior con la participación de un grupo de alumnos en la cual, mediante un enfoque cualitativo bajo técnicas proyectivas, entrevista y grupo focal, se logra establecer la importancia de las habilidades blandas en esta población, no solo en su calidad de estudiantes sino con énfasis en sus futuros perfiles ocupacionales. De allí que el estudio concluye y recomienda sobre la necesidad imperante en que el cuerpo docente asuma una posición más trascendental sobre el currículo, de tal suerte que, si bien es importante fundamentar el proceso enseñanza y aprendizaje sobre las habilidades cognitivas, estas no son suficientes para logar en los estudiantes una formación integral, por lo tanto, el nuevo énfasis debe recaer sobre las habilidades blandas para una formación holística.

Otro de los estudios fue el realizado en Sudáfrica por Sukhoo et al. (2005), la cual se denomina Accommodating Soft Skills in Software Project Management (Acomodar habilidades blandas en la gestión de proyectos de software), en la que se plantea que se ha dado más relevancia a la investigación de las habilidades duras en la gestión de proyectos, mientras que las habilidades blandas a menudo se han ignorado. Por ello, el estudio enfatiza del compromiso, no solo de los estudiantes sino desde el ordenamiento institucional, es decir, se debe analizar las concepciones existentes frente

a la actual política pública y gestión educativa respecto al concepto de formación por competencias, por parte de los actores educativos ya referenciados, con énfasis en la implementación de los modelos educativos y su enfoque de formación por competencias ciudadanas.

Desde otra latitud, continente asiático es pertinente, por su contenido pedagógico, aludir al estudio registrado en Malasia titulado "Soft skills at the Malaysian institutes of higher learning (Habilidades blandas en los institutos de educación superior de Malasia), en el que Shakir (2009), señala siete tipos de habilidades blandas necesarias para el desarrollo del capital humano, como lo son: las habilidades de comunicación, el pensamiento crítico y las habilidades para resolver problemas, el trabajo en equipo, el aprendizaje permanente y las habilidades de gestión de información, las habilidades empresariales, la ética y las habilidades profesionales de moral y el liderazgo.

Conclusiones

Del rastreo de las diversas investigaciones se logra destacar cómo las tendencias metodológicas presentadas, se orientan a estudios más de enfoque o paradigma cualitativo los cuales, por su propia naturaleza no pretenden cuantificar variables como tampoco la validación de variables, esto es, en la investigación de enfoque o Paradigma Cualitativo, se alude al diseño No Experimental, y tiende a privilegiar el análisis de causalidad, lo cual implica el uso de Categorías de estudio. Así, en el caso de los estudios no experimentales, como se presentó en la mayoría de los estudios analizados, no existe ningún tipo de incidencia, por parte de quien investiga, sobre dichas categorías; por tanto, contrario a la experimentación, se realiza análisis causa-efecto sin mediación alguna sobre las causas.

En dichos diseños de investigaciones de tipo No Experimental, las inferencias sobre las relaciones entre categorías se realizan sin intervención o influencia directa, y dichas relaciones se observan tal como se han dado en su contexto natural. Por lo anterior, para nuevas investigaciones se propone adoptar nuevos modelos de corte mixto que involucre lo cualitativo y los mismos cuantitativos o estudios científicos, donde se enfatice en adoptar el paradigma Positivista, al Cuantitativo, esto es, propio de la investigación Cuantitativa que está directamente basada en dicha corriente conocida como positivismo.

Por último, pocos fueron los estudios que adoptaron el método experimental, esto es, investigaciones en las que se considere el tipo correlacional, cuya finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables, esto es, para el caso de investigaciones sobre competencias y habilidades tanto Duras como Blandas o de intervención, se apliquen tanto el pretest como postest, y se hace necesario el empleo de herramientas estadísticas para determinar la eventual desviación de los datos al comparar el antes de la intervención.

Con respecto a las tendencias conceptuales sobre la temática de habilidades Blandas e incluso las Duras, la mayoría de los autores se encuentran muy enfocados en analizar dichos estudios a partir de los mismos conceptos, pero sin contextualizarlos dentro del área de gestión humana, es decir, debe reorientarse hacia el macroproceso de gestión humana por ser desde allí donde se establecen los perfiles y los requerimientos de los cargos que se demandan desde y para las diversas áreas.

Por lo tanto, elementos estratégicos como el énfasis entre clima, satisfacción y direccionamiento estratégico, determinantes de su desempeño empresarial, por lo que tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral son predictores significativos del desempeño organizacional, sin embargo el clima predice y se relaciona de forma positiva y significativa con aspectos normativos (comportamiento funcionario), y condiciones personales del desempeño, mientras que la satisfacción con el rendimiento y productividad

De otro modo, el coaching debe incorporarse como técnica de formación en competencias blandas, por ser una disciplina que logra la integración enfocándose no en las técnicas y procedimientos, sino en la persona que los utiliza, ya que más allá de las competencias técnicas, está el dominio humano donde se desarrollan los procesos que van a impedir o permitir el logro de los resultados deseados. Es en el dominio humano donde toma sentido lo técnico y donde radica la ventaja competitiva de las empresas.

Por último, otra tendencia de los estudios abordados es el poco énfasis en la competencia de Liderazgo como la capacidad de generar sinergias positivas al interior de un equipo de trabajo, y llama la atención como en la mayoría de las empresas que vienen desarrollando sus programas de formación o entrenamiento mediante el coaching, sus empleados, a todo nivel, perciben un verdadero liderazgo en su superior. Dicho liderazgo sumado a esa asertividad en las comunicaciones que se encuentra estrechamente relacionada con el Liderazgo, toda vez que corresponde a esa fuerza o energía interna que auto-impulsa al Líder a comunicarse de manera correcta, expresiva, sincera y directa, para lograr lo que desea.

Referencias

Abreu, C. (2019). El influjo de la investigación empírica sobre la teoría sociológica según Robert K. Merton analizado desde la perspectiva de la Metateoría Estructuralista: retomando un diálogo interrumpido. Análisis. *Revista Colombiana de Humanidades*, vol. 51 (95), pp. 417-432. DOI: https://doi.org/10.15332/21459169.4345.

Acevedo, C., Valencia, A., Piedrahita., Gómez, M. & Arias, A. Alternativas para modelos de gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería,* vol.27 (3), pp.410-420. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052019000300410

Anon. (2011). *Youth and skills in Latin America: strategies, programmes and best practices*. Paris: UNESCO. http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002179/217979e.pdf.

Argyle, M. (1991). Cooperation (Psychology Revivals): The basis of sociability (1st ed.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203786758.

Aristizabal, A. 2018). Aprendizaje activo para el desarrollo de la psicomotricidad y el trabajo en equipo. *Revista Electrónica Educare*, vol. 22 (1), pp. 319-344.DOI: https://doi.org/10.15359/ree.22-1.16.

Ayala, C. (2008). La metodología fenomenológico-hermenéutica de M. Van Manen en el campo de la investigación educativa. Posibilidades y primeras experiencias. *Revista de Investigación Educativa*, vol. 26 (2), pp. 409-430. Disponible en: http://www.redalyc.org/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=283321909008

Bernhaupt, R. (2010). *Evaluating user experience in games: Concepts and methods*. Springer.

Brackett MA, Rivers SE, Shiffman S, Lerner N, Salovey P. (2006). *Relating emotional abilities to social functioning: a comparison of self-report and performance measures of emotional intelligence.* J Pers Soc Psychol. Oct;91(4):780-95. doi: 10.1037/0022-3514.91.4.780. PMID: 17014299.

Calvillo, G., Cairns, P. & Cox, A. L. (2010). Assessing *the Core Elements of the Gaming Experience*. En R. Bernhaupt (Ed.), Evaluating User Experience in Games (pp. 47-71). Springer London. https://doi.org/10.1007/978-1-84882- 963-3_4.

Chaves, C. (2016). Habilidades del siglo XXI. *Revista Conexiones*, vol 8 (2), pp. 12-18. https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas/issue/download/489/306.

Chiavenato, (2004) *Gestión de Gestión Humana*, pagina 699-730. Mc Graw Hill: Colombia.

Chiavenato, (2007), *Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano en las Organizaciones.* Octava Edición, trad. Pilar Mascaró Sacristán y María del

Cobo, C., & Moravec, J. (2011). *Aprendizaje invisible hacia una nueva ecología de la educación*. Laboratori de Mitjans Interactius / Publicacions i Edicions de la Universitat de Barcelona.

Davidson, P. K. (2016). Las empresas enfrentan una escasez de 'habilidades blandas' a la hora de contratar. *Wall Street Journal*. https://online.wsj.com/article/SB1139254464105943340990458234038254483 4796.html.

De la Cuesta, C (2007). El cuidado del otro: desafíos y posibilidades. *Invest Educ Enferm. Revista colombiana de ciencia animal recia,* (25)1, pp.106-112. *On-line version* ISSN 2027-4297.

De la Ossa V, J. (2022). Habilidades blandas y ciencia. *Revista Colombiana De Ciencia Animal - RECIA*, *14*(1), e945. https://doi.org/10.24188/recia.

Dessler, Gary y Ricardo Varela (2011), *Administración de Recursos Humanos Enfoque Latinoamericano,* trad. Guillermo Domínguez, México D.F, Pearson Educación de México S.A.

Díaz, E, (2014). El uso de las TIC como medio didáctico para la enseñanza de la geometría. *Estudio de caso: grado segundo de básica primaria*. (Ipiales Nariño). Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de: http://bdigital.unal.edu.co/43056/1/8413024.2014.pdf.,

Espinoza Mina, M. A. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *RCUISRAEL*, Vol. 7(2), pp. 39-56. https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245.

Espinoza, M. y Gallegos, D. (2020). Habilidades Blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral. *Espacios,* Vol. 41(23), pp. 109-120. https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p10.pdf.

Farrington, C.A., Roderick, M., Allensworth, E., Nagaoka, J., Keyes, T.S., Johnson, D.W. y Beechum, N.O. (2012). *Teaching adolescents to become learners. The role of noncognitive factors in shaping school performance: A critical literature review*. Chicago: University of Chicago Consortium on Chicago School Research.

Fernández y Batista, (2012). Metodología de investigación Cualitativa y Cuantitativa.

Fuentes, G., Moreno, M. Rincón, T. & y Silva, G. (2021). Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Formación universitaria*, Vol. 14(4), pp. 49 - 60. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000400049.

García, S. (2009). Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana. *Pensamiento & Gestión*, Vol. 27 (2), pp. 188. https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/846.

Gómez, M. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *DIVULGARE Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan*, 6(11), pp. 1-5. https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760

González, G. & López, R. (2004). El clima organizacional como detonante de la productividad empresarial.

Guzmán, D., Oliveros, C., & y Mendoza, G. (2019). Las competencias científicas a partir de la gestión del conocimiento en instituciones de educación superior. *Signos. Investigación en Sistemas de Gestión*, Vol. 11(2), pp. 23-40. Doi: https://doi.org/10.15332/24631140.5080.

Hano Roa Carmen. México D.F, Editora Atlas S.A.

Hanushek, E. A. y Woessmann, L. (2008). The Role of Cognitive Skills in Economic Development. *Journal of Economic Literature*, Vol. 46(3), pp. 607-668. https://doi.org/10.1257/jel.46.3.607.

Heckman, J. y Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills, Labour. *Economics, Elsevier,* Vol. 19(4), pp. 51-464. https://www. nber.org/papers/w18121.

Hernández y Fernández. (1991). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill. Colombia.

Hernández, H. y Neri, T. (2020). Las habilidades blandas en estudiantes de ingeniería de tres instituciones públicas de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, Vol.* 10 (20). https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.678.

Heskett, (1997). Inteligencia emocional: para trabajar en equipo con la capacidad de dirigir un cambio positivo.

Kaplan, y Norton, (2000). *El cuadro de mando integral: The balanced Scorecard* (pág. 3). Barcelona : KPMG Latinoamérica.

Katz, D. y Kahn, R. L. (1999). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.

Kerlinger, F. N. (2002). Investigación del comportamiento. México D.F.: McGraw-Hill.

Kotler, (2002) Marketing Estratégico. México: McGraw Hill, 382 p.

Lambin, (2003). Marketing Estratégico. México DC: McGraw Hill. p.234.

Lechuga, J. (2012). Cómo medir el valor del capital humano. En J. Lechuga, *Material elaborado por el Profesor Titular* (págs. 1-63). Monterrey: TEC de Monterrey Universidad Virtual.

Leyva Carreras, A. B., Cavazos Arroyo, J. y Espejel Blanco, J. E. (2018). Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes. *Contaduría y administración*, Vol. 63(3), pp. 1-21. https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1085.

López, L. y Lozano (2021). Las habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo. *Revsita Multidisciplinar Ciencia Latina,* Vol. 5 (6). Pp.17-22. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1129.

Mangrulkar, L., Whitman, C. & Posner, M. (2001). Enfoque de habilidades para la vida para un desarrollo saludable de niños y adolescentes. Washington, DC: Organización Panamericana de Salud. http://www.codajic.org/sites/www.codajic. org/files/Enfoque%20de%20Habilidades%20para%20la%20vida%20OPS_0.pdf.

Marrero, S., Mohamed, A. & Xifra, T. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica Ecociencia*, 5 (2) pp. 1–18. https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144.

Montejo, C. (2019). El Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) en el desarrollo de la inteligencia emocional de estudiantes universitarios. *Universidad Privada Del Norte, Lima, Perú,* Vol. 7 (2), pp. 1-9. http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.288.

Moreno, M. y Quintero, P. (2021). Relación entre la formación disciplinar y el ciclo profesional en el desarrollo de las habilidades blandas. *Formación universitaria*, Vol. 14(3), pp. 65-74. https://doi.org/10.4067/S0718-50062021000300065.

Mosquera, C., Vergel, Q., & Bayona, T. (2022). Modelo innovador para la enseñanza del emprendimiento: un enfoque desde las soluciones empresariales. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, Vol. 17(17), pp. 10–24. https://doi.org/10.22463/24221783.3697.

Musicco, G. (2018). Soft skills & coaching: Engine of the new University in Europe. *Revista Universitaria Europea.* Vol. 29 (1), pp. 115-132. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6564358.

OCDE (2015). *Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skills*. OECD. https://doi.org/10.1787/9789264226159-en

Ortega, T. (2016). *Desenredando la Conversación Sobre Habilidades Blandas*. Washington D.C: Banco de Desarrollo de América Latina y El Diálogo Interamericano.

Pérez, Z., Mercado, L., Martínez, G., Mena, H. y Partida, I. (2018). La sociedad del conocimiento y la sociedad de la información como la piedra angular en la innovación tecnológica educativa. *RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ*, Vol. 8(16). https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.371.

Porter, M. (1985). *Estrategia competitiva. Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia*. México: CECSA.

Rodríguez Siu, J. L. (2020). Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario. *INNOVA Research Journal*, Vol. *5*(2), pp. 186–199. https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321.

Santos, C. E. O. (2017). El desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas. *Universidad Ecotec*. https://doi.org/10.21855/librosecotec.4.

Shakir, R. (2009). Soft skills at the Malaysian institutes of higher learning. *Asia Pacific Educ.* Vol. 10, pp. 309–315. https://www.researchgate.net/publication/226144726_Soft_skills_at_the_Malaysian_institutes_of_higher_learning.

Solís, S., Pupo, Y., Rodríguez, A., Silenia, V., Olivares, G. & López, A. (2019). Competencias y desempeño profesional desde la educación médica. *Revista Cubana de Tecnología de La Salud*, Vol. 10(1). http://www.revtecnología.sld.cu/.

Stanton, W. J. (1984). *Fundamentos de Marketing*. Madrid: JW.

Sukhoo, A. Barnard, A., Eloff, M., Van der Poll, J. & Motah, M. (2005). Accommodating soft skills in software project management. *Issues in Informing Science & Information Technology*, Vol. 2. DOI:1028945/860.

Takatalo, J., Häkkinen, J., Kaistinen, J. y Nyman, G. (2010). Presence, Involvement, and Flow in Digital Games. En R. Bernhaupt (Ed.), Evaluating User Experience in Games (pp. 23-46). Springer London. https://doi.org/10.1007/978-1-84882-963-3_3.

Torrado, María Cristina. El desarrollo de las competencias: Una propuesta para la Educación Colombiana. Mimeo. Santafé de Bogotá, 1999.

UNESCO, (2007). Enfoque por Competencias, Oficina Internacional de Educación. *Revista Observatório, Palmas*, Vol. 2 (2) pp. 365-393. DOI: http://dx.doi.org/10.20873/uft.2447-4266.2016v2Especial2p365.

Vaccarezza, L. (2011). Ciencia, tecnología y sociedad: el estado de la cuestión en América Latina. *En: OEI, Revista Iberoamericana de educación, Ciencia, tecnología y sociedad ante la educación*, Vol. 1 (1), pp. 13-40. DOI. https://periodicos.unb.br/index.php/cts/article/view/7801.

Vallejos, A. (2019). Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta Interamericana Norte SAC filial Chiclayo (*Tesis de pregrado*), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de: URI: http://hdl.handle.net/20.500.12423/2082.

Van Manen, M. (1999). The Language of Pedagogy and the Primacy of Student Experience. *A: Loughran, J. (ed.).* Researching Teaching: Methodologies and Practices for Understanding Pedagog. Londres: Falmer Press. Pp. 13-27.

Varela Juárez, Ricardo A. (2006) Administración de la compensación, México Pearson Educación.

Vera Millalén, F. (2017). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo del capital humano avanzado. *Akademéia,* Vol. 7(1), pp. 3-73. https://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137/129.

Villasana, A., Hernández, G. & Ramírez, F. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Trascender, contabilidad y gestión.* Vol. 6(18). https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.128 .

Yáñez, R. (2008). Conceptualización metafórica de la confianza interpersonal. *Universitas Psychologica,* Vol. 7(1), pp. 43-55.https://www.redalyc.org/pdf/647/64770105.pdf.

Zapata, L. (2017). Planes de estudio, habilidades blandas y búsqueda de empleos: los casos de la facultad de ingeniería y ciencias sociales de la universidad de Buenos Aires y trenes argentinos. *Palermo Business Review, Vol* 16)1), pp. 119-130.

Zepeda, H., Cardoso, E., & Cortés, R. (2019). El aprendizaje orientado en proyectos para el desarrollo de habilidades blandas en el nivel medio superior del IPN. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, Vol. 10 (19). https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.530.

Zhang, A. (2012). Peer Assessment of Soft Skills and Hard Skills. *Journal of Information Technology Education: Research*, Vol. 11, pp. 155-168. https://www.informingscience.org/Publications/1634.

Ibelia Katalina Sarmiento Sarmiento

Licenciada en Ciencias de la Educación especialización en Física y Matemática, Magister en Ciencias de la Educación. Vicerrectora Académica del Instituto Superior Universitario Central Técnico de la Cuidad de Quito-Ecuador.

Correo de contacto: ksarmiento@istct.edu.ec

Cita sugerida:

Sarmiento Sarmiento, I. K. Tendencias sobre competencias Blandas: del Saber Hacer hacia la Formación del Ser. *Revista Latinoamericana Ogmios,* 3(8) 55–81. https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.082